

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan jika motivasi meningkat akan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan dan positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

5.2. Keterbatasan Penulis

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Karena adanya pandemi COVID-19 penelitian diperusahaan dilakukan seminggu sekali dan waktu untuk pengambilan data, dan penyebaran kuesioner yang dibatasi.
2. Dalam penelitian ini waktu untuk melakukan penelitian terlalu singkat.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

5.3.1 Saran Praktisi

1. Gaya kepemimpinan PDAM Lawup Tirta Kabupaten Magetan merupakan gaya kepemimpinan *Consultative* yaitu Pemimpin memiliki rasa yakin dan percaya secukupnya, biasanya memakai ide-ide kreatif dari anggotanya secara konstruktif. Selain itu, gaya kepemimpinan *consultative* menggunakan penghargaan untuk memotivasik, dan sekali-sekali menggunakan hukumanl serta keikutsertaan tertentu, dapat berkomunikasi dau arah, keputusan-keputusan dipecahkan secara bersama.
2. Motivasi di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan perlu dipertahankan dengan cara memberikan rasa aman dan pengakuan baik dalam prestasi maupun pengakuan diri. Dengan adanya rasa aman dalam pekerjaan maka secara fisik maupun psikis bisa tenang dalam melakukan pekerjaannya. selain itu kebutuhan akan pengakuan juga sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan karena dengan pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih karyawan dan pengakuan diri maka dengan ini karyawankakan lebihltermotivasi dan terdorong untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Budaya organisasi di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan perlu dipertahankan dengan selalu memperhatikan kerincian dalam bekerja hal ini dapat mendukung adanya budaya dan kebiasaan teliti dalam bekerja sehingga hal ini bisa menjadi pembeda dengan perusahaan lainnya.

5.3.2 Saran Akademis

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan metode selain angket dan wawancara, misalnya observasi agar dapat menggali lebih mendalam tentang Kinerja Karyawan dengan jumlah responden yang lebih luas
3. Penelitian saat ini menggunakan alat analisis SPSS versi 20, dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan alat analisis yang lain seperti AMOS (*Analysis of Moment Structure*), SAS (*Statistical Analysis System*), SEM (*Structural Equation Modeling*) dan lain sebagainya sehingga dengan alat analisis yang berbeda dapat lebih mudah dalam proses analisis datanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E.A., Satrijo, B., Nikmah (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6 (1), 1-12
- Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Jiaganis* 3(2).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cahyono, Ari. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen*, REVITALISASI, 1 (1)
- Dajan, Anton. (1996). *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta:LP3ES
- Fatkar, B., dan Melani, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Wiyana Mukti Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 25(1),1-14
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 22*. Semarang: Penerbit Alfabeta
- Hariandja, M.T.E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengimbangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Junaidi. (2010). Tabel r (koefisien korelasi sederhana). Didapat dari <http://junaidichaniago.wordpress.com> . 22 Oktober 2020, pukul 13.17
- _____. (2010). Titik Presentase Distribusi t. Didapat dari <http://junaidichaniago.wordpress.com> . 22 Oktober 2020, pukul 13.17
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Meutia, Tuti. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. *jurnal penelitian ekonomi akuntansi (jensi)*1.2
- Dewi, N., Dewi., Rudi W.(2020). The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at Universitas Maarif Hasyim Latif, *Managemen Science Letters* 10(1), 2037-2044
- Pratiwi., F.M., Widyaningrum., M.E., Noviandari., I., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Surabaya. *E-Journal Manajemen BRANCHMARCK*. 4(3)
- Prihandayani, Hetty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PD.BKK Se-Kabupaten Wonogiri. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id>
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Riski, M., Opasma N., dan Yosi P.E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 1(2), 231-137
- Rukmawati. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang). Universitas Terbuka Jakarta. repository.ut.ac.id
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyadi, Eviana. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id>
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Andi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, penelitian tindakan dan penelitian evaluasi*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta CV

Sutrisno, Edy. (2016) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Zainal, V.R., Muliman, D.H., H. Mansyur. R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.